

POLÍTICA DE LICENCIAS (HI-A-L15)

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. INTRODUCCIÓN (SI APLICA).....	3
4. REFERENCIAS	3
5. DEFINICIONES.....	4
6. POLÍTICAS.....	5
7. CONTROL DE CAMBIOS	13

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que aplican a las licencias y permisos que se encuentran establecidos en la legislación laboral vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo de Global HITSS sede Perú.

2. ALCANCE

Este documento aplica para todo el personal en planilla de Global HITSS sede Perú.

3. INTRODUCCIÓN (SI APLICA)

Definir los lineamientos para atender las solicitudes de permisos y licencias, las cuales pueden ser por maternidad, paternidad, adopción, fallecimiento de un familiar directo, enfermedad terminal/grave o accidente grave de un familiar directo, violencia familiar, cuidado de familiar con Alzheimer y otras demencias, y, finalmente, para bomberos voluntarios y donantes de sangre.

4. REFERENCIAS

- Internas

- Formatos de Permisos y Licencias ([HI-A-P21-F06](#))
- Formatos de Vacaciones ([HI-A-P21-F07](#))
- Procedimiento de Incidencias de Personal ([HI-A-P21](#))
- Reglamento Interno de Trabajo Perú

- Externas

- Ley N° 26644- Descanso pre – natal y post natal de la trabajadora gestante
- Ley N° 27240- Permiso por lactancia materna
- Ley 29409- Licencia por paternidad
- Ley N° 30012- Licencia por familiares directos que se encuentran con enfermedad grave o terminal o sufran accidente grave
- Ley N° 30795- Licencia por paciente directo con Alzheimer
- Ley N° 30119- Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de las personas con discapacidad
- Ley N° 27409- Licencia por adopción
- D.S. 001-2017-TR- Licencia para quienes se desempeñan como bomberos voluntarios
- Ley N° 30287- Licencia para continuar el tratamiento contra la tuberculosis

5. DEFINICIONES

Alzheimer: Es una demencia neurodegenerativa, relacionada frecuentemente a edades tardías, caracterizada por un compromiso severo de la memoria, incapacidad para comprender o formular el lenguaje, incapacidad para realizar movimientos en ausencia de parálisis física y pérdida de capacidad para reconocer objetos, personas, sonidos, formas u olores, mientras que el sentido específico no es defectuoso ni existe una pérdida significativa de memoria (agnosia), que paulatinamente deterioran el desempeño personal, familiar, social y laboral, generando una discapacidad crónica.

Adopción: Acción de tomar legalmente en condición de hijo al que no lo es consanguíneamente.

Accidente Grave: Cualquier suceso que es provocado por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta y que ponga en serio e inminente riesgo la vida de la persona.

Certificado de Descanso Médico: Documento donde el médico detalla el diagnóstico médico del trabajador que produjo su Ausentismo Laboral, así como la fecha y el tiempo del Descanso Médico.

Certificado Médico (Enfermedad Grave o Terminal, Accidente Grave): Documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave. El certificado médico se emite conforme al formato adjunto en el presente documento.

Certificado de Maternidad: Documento donde el médico certifica el estado de gestación de la madre, indicando la fecha probable de parto o el inicio de la licencia, la que no necesariamente coincide con la fecha probable del parto.

Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT): Documento Oficial por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad) y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Este documento es expedido obligatoriamente por el profesional de salud autorizado por EsSalud.

Cuidador/a: Es la persona natural que acompaña y presta atención a título gratuito al paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, de quien no es familiar directo ni su cuidador domiciliario de salud. Su acreditación como cuidador se efectúa mediante designación vía notarial, informe médico, constancia policial o certificado domiciliario.

Descanso Médico: Periodo de reposo recomendado por el médico tratante del trabajador para la recuperación de una enfermedad o dolencia.

Denuncia Policial: Documento oficial emitido por la Policía Nacional del Perú en donde constan los hechos denunciados por la persona afectada.

Día Hábil: Todos los días del año que sean laborables de acuerdo al horario de trabajo del trabajador.

Día Calendario: Todos los días del año, sean o no laborables.

Documento de Identidad: documento que se utiliza para identificar a una persona como ciudadano o residente puede ser DNI (Documento Nacional de Identidad) o Carnet de Extranjería (CE).

Enfermedad Grave: Es aquella situación cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.

Enfermedad Terminal: Aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no exista posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a 6 meses.

EsSalud: Seguro Social de Salud.

Familiares Directos: Son considerados familiares directos del trabajador: el padre, la madre, cónyuge o conviviente legal, hijos, hermanos y abuelos.

Grupo Familiar: Entiéndase como tales, a los cónyuges, excónyuges, convivientes, ex convivientes; padrastrós, madrastras; ascendientes y descendientes; los parientes colaterales de los cónyuges y convivientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad y a quienes, sin tener cualquiera de las condiciones antes señaladas, habitan en el mismo hogar.

Jefe Directo: Superior Jerárquico a quien el Trabajador debe reportar directamente.

MINSA: Ministerio de Salud de Perú

Niño con Discapacidad: Aquel que presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que son evidenciadas o previstas razonablemente al momento de su nacimiento o con posterioridad.

Licencia: Autorización expresa que se le concede al trabajador para dejar de asistir al trabajo, por el tiempo que determine la norma y/o HITSS, cuando estas son facultativas, las Licencias pueden ser: con goce de haber o sin goce de haber.

Otras Demencias: Son otras enfermedades degenerativas primarias (demencia: fronto temporal, con cuerpos de Lewy, asociada a enfermedad de Parkinson, por enfermedad de Huntington); secundarias (demencia: vascular, infecciosa, carencial, endocrino-metabólica, toxicológica o por otras patologías médicas); y las combinadas o mixtas (demencia de etiología múltiple); todas las cuales generan discapacidad crónica. Asimismo, se considera a la Enfermedad de Alzheimer de aparición temprana autosómica dominante y a la Enfermedad priónica familiar tipo Alzheimer.

Trabajadora Gestante: Toda mujer que labora en HITSS y se encuentra en estado de gestación con diagnóstico de laboratorio y/o imagen de gestación.

Trabajador Peticionario: Persona (hombre y/o mujer) que labora en HITSS y que solicita legalmente la adopción.

Violencia: Acción o conducta que causa daño a la integridad corporal y/o a la salud, de manera psíquica, sexual y/o económica.

Violencia contra las mujeres: Es cualquier acción o conducta que causa a personas de sexo femenino la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales.

Violencia contra los integrantes del grupo familiar: La violencia contra cualquier integrante del grupo familiar es cualquier acción o conducta que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar. Se tiene especial consideración con las niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

6. POLÍTICAS

6.1 LICENCIA DE MATERNIDAD

6.1.1 Se determina el derecho de la trabajadora gestante para ausentarse del centro de labores con una licencia con goce de haber por 98 días o 128 días, adquiere este derecho cuando su embarazo se produce dentro de la relación laboral. En caso de parto múltiple o nacimiento de

hijos con discapacidad, la licencia se extenderá por 30 días calendarios adicionales. Este beneficio concedido es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

6.1.2 Es obligación de la trabajadora comunicar su estado de gestación al área de Capital Humano de Global HITSS sede Perú y a su Jefe Directo, máximo a los 4 meses de gestación, a fin de que se tomen las previsiones directamente relacionadas a la labor que realiza la trabajadora gestante, a favor de la salud del hijo(a) que aún no ha nacido y de la gestante.

6.1.3 La Trabajadora gestante tiene derecho a gozar de:

- 49 días de descanso prenatal.
- 49 días de descanso postnatal, pudiendo extenderse hasta por 30 (treinta) días adicionales en el caso de un nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

6.1.4 Sobre el nacimiento de niños con discapacidad:

- La discapacidad del niño se acreditará mediante el certificado de discapacidad que se otorga en los hospitales del MINSA, EsSalud o certificados médicos particulares siempre que los mismos estén validados por el MINSA, o si se cuenta con cobertura EPS deberá ser validado por EsSalud.
- La trabajadora tiene derecho a solicitar una extensión al descanso postnatal por un máximo de 30 días.
- Para gozar de dicha extensión, la trabajadora, deberá solicitarlo al área de Capital Humano con un mínimo de 15 días antes de la culminación de descanso postnatal.
- El goce de dicha extensión se hará efectivo inmediatamente después de culminado del descanso postnatal.

6.1.5 La trabajadora puede solicitar diferir el descanso prenatal de forma parcial o total y acumularlo para el descanso postnatal. Esta decisión debe ser comunicada a Capital Humano con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto y debe ir acompañada de un informe médico que certifique que esta postergación no afectará en modo alguno a la Trabajadora gestante o al concebido. La postergación del descanso prenatal no autoriza a la Trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus funciones habituales, salvo previo acuerdo con Global HITSS.

6.1.6 La Trabajadora gestante puede tomar vacaciones inmediatamente después de su descanso por maternidad, siempre y cuando tuviera derecho a descanso vacacional pendiente de goce, para lo cual deberá completar el Formato de Vacaciones (**HI-A-P21-F07**) y enviarlo por correo a Capital Humano con al menos 15 días calendarios de anticipación a la fecha en que se hará efectivo el descanso por maternidad.

6.2 LACTANCIA

6.2.1 Al término del periodo post natal, la madre trabajadora, tendrá una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad, permiso que puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y otorgados dentro de la jornada laboral o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el jefe inmediato se reducirá una hora de su jornada de trabajo durante el período señalado. La hora puede tomarse al inicio o termino de labores, sin que en

ningún caso sea materia de descuento. El permiso por lactancia materna se incrementará a una (1) hora adicional diaria en caso de parto múltiple.

- 6.2.2** Global HITSS cuenta con lactarios que proporcionan privacidad, comodidad e higiene a las madres trabajadoras para que puedan hacer uso de ellos durante su horario de lactancia. La frecuencia y la oportunidad del uso del lactario serán determinadas por la madre trabajadora, previa coordinación con su jefe directo, para evitar el abandono de su puesto de trabajo de forma intempestiva. Si la madre trabajadora no hiciera uso del lactario, no podría exigir a la empresa ningún tipo de reparación o indemnización.

6.3 LICENCIA POR PATERNIDAD

- 6.3.1** El Trabajador tiene el derecho a una licencia con goce de haber, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

- 6.3.2** En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- 10 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.
- 20 días calendario consecutivos por nacimiento prematuros y partos múltiples.
- 30 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- 30 días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre

- 6.3.3** Este beneficio concedido es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

El trabajador debe comunicar al área de Capital Humano con una anticipación de por lo menos 15 días calendario a la fecha probable de parto, completando el formato de Permisos y Licencias (HI-A-P21-F06), el cual deberá de enviar al correo de Capital Humano. Así mismo, deberá de adjuntar el Acta de Nacimiento o Certificado de Nacido Vivo, una vez haya nacido el bebé.

- 6.3.4** En caso se haya modificado la fecha probable de parto o se haya adelantado el parto por una emergencia, el formato con la información adjunta podrá entregarse como máximo hasta el mismo día del parto.

- 6.3.5** El inicio de la licencia se computará desde una de las siguientes opciones:

- La fecha de nacimiento del hijo(a).
- La fecha en que la madre, el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico.
- A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

- 6.3.6** Si la oportunidad de inicio de goce coincide con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se deberá otorgar el día hábil inmediato siguiente.

- 6.3.7** En caso de que la fecha efectiva de parto sea diferente a la consignada en el **Formato de Permisos y Licencias (HI-A-P21-F06)**, el trabajador deberá informar de forma inmediata la nueva fecha de inicio del descanso, vía correo electrónico, al área de Capital Humano con copia a su jefe inmediato.

- 6.3.8** El área de Capital Humano se deberá realizar el registro de inicio y fin del goce de la Licencia de Paternidad en los sistemas de la Empresa.

6.4 LICENCIA POR ADOPCIÓN:

- 6.4.1 El
- 6.4.2 El Trabajador peticionario tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de 12 años.
- 6.4.3 Si los Trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.
- 6.4.4 La licencia tomada por el trabajador no podrá exceder en conjunto el plazo de 30 días naturales durante un año calendario, independientemente del número de procesos de adopción que el trabajador inicie.
- 6.4.5 Para hacer uso de dicho derecho, el trabajador deberá comunicar con un mínimo de 15 días naturales de anticipación a la entrega física del niño, al área de Capital Humano. Si no se cumple con la comunicación, el Trabajador peticionario no podrá gozar de la licencia por adopción.
- 6.4.6 El Trabajador peticionario puede tomar vacaciones inmediatamente después de su licencia por adopción, siempre y cuando tuviera derecho a descanso vacacional pendiente de goce, para lo cual deberá completar el formato de Vacaciones (HI-A-P21-F07) y enviarlo por correo electrónico a Capital Humano con al menos 15 días calendarios de anticipación a la fecha en que se hará efectivo la licencia por adopción.

6.5 LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DIRECTO

- 6.5.1 El Trabajador tiene derecho a una licencia con goce de haber de 03 (tres) días hábiles por el fallecimiento de alguno de sus familiares directos (Madre, Padre, hermanos e hijos)
- 6.5.2 El trabajador deberá entregar una copia del acta de defunción dentro de las 72 horas terminada la licencia.

6.6 LICENCIA POR ENFERMEDAD TERMINAL/GRAVE O ACCIDENTE GRAVE DE UN FAMILIAR DIRECTO

- 6.6.1 El Trabajador tiene derecho a una licencia con goce de haber de máximo 7 días calendarios por el estado grave o terminal de alguno de sus familiares directos. Por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameriten su otorgamiento.
- 6.6.2 Para solicitar la licencia señalada, el trabajador deberá enviar al área de Capital Humano y a su jefe inmediato, dentro de las 48 horas de conocido el suceso o producido el accidente, lo siguiente:
 - 6.2.2.1 Correo electrónico solicitando la licencia e indicando la fecha de inicio, duración y los hechos que la motivan. A falta de indicación sobre la fecha de inicio, se entenderá que la licencia empieza el día calendario siguiente de realizada la comunicación.
 - 6.2.2.2 Adjuntar el formato **(HI-A-P21-F06)** Permisos y Licencias indicando el motivo.

- 6.6.3 Documento que acredite el vínculo familiar, siempre y cuando dicho familiar no se encuentre registrado y/o declarado en los sistemas de Global HITSS. Excepcionalmente, si no fuera posible presentar en el plazo establecido la documentación, por existir obstáculo insuperable, el trabajador debe expresar en la comunicación referida, con carácter de declaración jurada, que se encuentra incurso en las causales que habilitan el otorgamiento de la licencia.
- 6.6.4 Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador presenta la documentación dentro de las veinticuatro (24) horas de obtenida la documentación correspondiente, según sea el caso.
- 6.6.5 En caso de que, obtenido el certificado médico, éste no determine la condición de enfermedad grave, enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo, el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores al día laborable siguiente de la emisión de dicho certificado, como máximo.
- 6.6.6 En este caso, el tiempo no laborado por el trabajador no puede ser descontado ni considerado como ausencia injustificada o implicar una falta laboral pasible de sanción, siempre que haya existido hospitalización del familiar directo y el trabajador recupere las horas dejadas de laborar. La forma de recuperación de las horas dejadas de laborar la determina el Jefe Directo, a falta de acuerdo entre las partes.
- 6.6.7 El Trabajador puede tomar vacaciones inmediatamente después de su licencia, siempre y cuando tuviera derecho a descanso vacacional pendiente de goce, para lo cual deberá completar el **(HI-A-P21-F07)** Formato de Vacaciones y enviarlo por correo electrónico a Capital Humano, con al menos 15 días calendarios de anticipación a la fecha en que se hará efectivo el descanso vacacional.
- 6.6.8 De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo y que exceda los 7 días de licencia con goce de haber y los días de descanso vacacional otorgados, el Trabajador podrá compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el jefe y el área de Capital Humano.
- 6.2.3 No se considerará el otorgamiento de la licencia señalada en caso el Trabajador se encuentre en una suspensión temporal de su contrato de trabajo.
- 6.2.4 La empresa tiene la facultad de fiscalizar el uso de la licencia, el uso del permiso remunerado y las facilidades laborales para fines distintos a los previstos puede ser calificado como una falta disciplinaria.

6.7 LICENCIA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 6.7.1 El trabajador tiene derecho a gozar de hasta 56 (cincuenta y seis) horas de licencia anuales, para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela, dicha licencia es de carácter irrenunciable. Dichas horas podrán ser usadas de manera alterna o consecutivas anualmente, las mismas que serán concedidas a cuenta del periodo vacacional o podrán ser compensadas con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el Jefe Directo.
- 6.7.2 De requerir horas adicionales, se podrá acordar con el Jefe Directo, siempre que sean: a cuenta del período vacacional o compensable con horas extraordinarias de labores. Dicha licencia podrá ser otorgada al padre o madre, tutor o curador de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación. En caso de que ambos padres sean trabajadores de Global HITSS, la licencia solo podrá ser gozada por uno de ellos.

- 6.7.3 El trabajador deberá solicitar este derecho con una anticipación de 7 días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, completando el Formato de Permisos y Licencias (**HI-A-P21-F06**), adjuntando la cita médica y contando con el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por CONADIS.
- 6.7.4 Concluida la licencia, el trabajador entregará a Capital Humano (Bienestar y SST), en el lapso de 72 horas, la constancia o certificado de atención correspondiente, la que deberá señalar que la persona con discapacidad atendida fue acompañada por el trabajador que pidió la licencia.

6.8 LICENCIA POR FAMILIAR DIRECTO CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS

- 6.8.1 Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho en material laboral a:
- Solicitar y recibir, de común acuerdo con su empleador, las facilidades laborales extraordinarias que le permitan atender situaciones vinculadas con la evaluación y atención impostergable del paciente.
 - A solicitar hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.
- 6.8.2 El permiso remunerado puede gozarse por horas, no necesariamente continuas, siempre que no supere el equivalente a una jornada laboral del trabajador dentro del año calendario respectivo.
- 6.8.3 Para el goce del permiso remunerado, el trabajador debe presentar al área de Capital Humano con una anticipación mínima de 72 horas al día que pedirá permiso, lo siguiente:
- Una comunicación escrita por correo electrónico dirigida al área de Capital Humano y Beneficios solicitando el otorgamiento del permiso remunerado e indicando la fecha, cantidad de horas requeridas y los hechos que lo motivan.
 - En el caso de familiar directo, la documentación que acredita su vínculo con el paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
 - En el caso del cuidador, la designación vía notarial, certificado médico, informe médico, constancia policial o certificado domiciliario respectivo.
- 6.8.4 En caso de concurrencia de más de un familiar directo y/o cuidador respecto a un mismo paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, cada uno de ellos tendrá el derecho a solicitar el permiso remunerado y/o las facilidades laborales extraordinarias, no siendo excluyentes sus derechos.
- 6.8.5 La empresa tiene la facultad de fiscalizar el uso debido del permiso remunerado y las facilidades laborales extraordinarias, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración. De acuerdo con las circunstancias de cada caso en concreto, el uso del permiso remunerado y las facilidades laborales extraordinarias para fines distintos a los previstos puede ser calificado como una falta disciplinaria.

6.9 LICENCIA PARA QUIENES SE DESEMPEÑAN COMO BOMBEROS VOLUNTARIOS

6.9.1 Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, siempre que:

- Sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia.
- Se incluye dentro del plazo de licencia el tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.
- Para acceder a los permisos y licencias establecidos, los trabajadores deberán comunicar, por única vez al área de Capital Humano su afiliación y retiro del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, mediante una declaración jurada y el documento que lo identifique como tal.

6.9.2 Para el ejercicio de los permisos y licencias establecidos en esta norma, los trabajadores deberán:

- Comunicar al área de Capital Humano, por cualquier medio, que han sido convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, hasta dentro del tercer día de producida la ausencia, considerando el término de la distancia, de corresponder.
- Una vez que el trabajador se reincorpora a su centro de trabajo, deberá presentar la constancia de participación del trabajador en el acto de servicio, en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde la reincorporación.
- La constancia emitida por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú deberá establecer el tiempo requerido para la participación del bombero voluntario en el acto de servicio, así como para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, y para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

6.10 LICENCIA PARA CONTINUAR EL TRATAMIENTO CONTRA LA TUBERCULOSIS

6.10.1 El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su periodo de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación.

6.10.2 El establecimiento de salud expide gratuitamente una constancia mensual sobre la asistencia del trabajador afectado por tuberculosis a su tratamiento, la cual es presentada al empleador. En caso de que el trabajador afectado por tuberculosis no asista al establecimiento de salud, se procede al descuento respectivo.

6.11 LICENCIA PARA LA PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y/O INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

- 6.11.1 Los trabajadores que sufran actos de violencia podrán solicitar el cambio de lugar u horario de trabajo, con la finalidad de mitigar su ocurrencia o los efectos de la violencia.
- 6.11.2 Para ello, se tendrá que presentar una solicitud por escrito al área de Capital Humano deberá contener: nombre de la víctima y DNI o C.E.; razones específicas por las que el cambio de lugar de trabajo permitirá garantizar sus derechos; lugar u horario al que desea trasladarse; copia de la denuncia policial presentada ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público u otros medios probatorios pertinentes.
- 6.11.3 Una vez presentada la solicitud, el área de Capital Humano en el plazo de 2 días hábiles emitirá respuesta pudiendo ser:
- Negativa: Se comunicará a la víctima los elementos objetivos y razonables, por el cual su solicitud no procede, en caso la presunta víctima no quedará conforme podrá solicitar al Juzgado competente el cambio de lugar u horario de trabajo, como medida de protección.
 - Afirmativa: Se comunicará a la víctima la procedencia de la solicitud.
- 6.11.4 En el caso que la violencia provenga del entorno laboral y siempre que haya sido solicitada por la víctima, Global HITSS procederá con el cambio del lugar de trabajo. De no existir otro lugar de trabajo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la proximidad entre la presunta persona agresora y la víctima.
- 6.11.5 Para la justificación de inasistencias y tardanzas derivados de actos de violencia, se deberá tener en cuenta lo siguiente:
- Las inasistencias o tardanzas son destinadas a atender asuntos de naturaleza legal, médica o social derivados de los hechos de violencia.
 - Las inasistencias no podrán exceder de 5 días laborables en un período de 30 días calendario o más de 15 días laborables en un período de 180 días calendario.
- 6.11.6 Las inasistencias se considerarán justificadas hasta el número descrito en el punto anterior, éstas deberán informarse con un día de antelación en primera instancia al jefe directo y al área de Capital Humano, adjuntando una copia simple de la denuncia policial realizada ante la dependencia policial o el Ministerio Público, las citaciones o constancias de las demás diligencias que se deriven del proceso de investigación o el proceso judicial y cualquier otro medio probatorio pertinente.
- 6.11.7 Para la justificación de las tardanzas, además de presentar los documentos descritos en el acápite anterior se acompañará un documento o declaración jurada que acredite el motivo. La información de la inasistencia o tardanza y la entrega de los documentos que sustenten pueda hacerse, además de físicamente, por medio de correo electrónico.
- 6.11.8 La trabajadora o el trabajador tienen hasta 180 días para compensar las horas no laboradas, excepto cuando la tardanza o inasistencia es por motivos de salud como consecuencia de los actos de violencia o para acudir a citaciones policiales, judiciales u otras, vinculadas con la denuncia policial de los referidos actos de violencia.

6.12 LICENCIA PARA DONANTES DE SANGRE Y ÓRGANOS

- 6.12.1 Todo trabajador que desee donar sangre tiene derecho a que se le otorgue permiso por el tiempo que demande el proceso de la donación.
- 6.12.2 El Jefe Directo otorgará permiso a sus trabajadores, si la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre no contase con horarios de atención fuera de horas de trabajo y siempre que ello no afecte la producción de su centro laboral.
- 6.12.3 El trabajador donante, debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre.

6.13 LICENCIA DE CUMPLEAÑOS

- 6.13.1 Todo trabajador cuyo cumpleaños se celebre en un día laboral, se le otorga una licencia con goce de haber, por medio día.
- 6.13.2 Si el día de su cumpleaños se necesita que cumpla funciones no postergables podrá reprogramar su licencia dentro de los quince días posteriores a su cumpleaños.
- 6.13.3 El trabajador deberá coordinar con su jefe inmediato y presentar a Capital Humano el formato (HI-A-P21-F06) a fin de hacer uso de esta licencia.

6.14 LICENCIA DE CAPACITACION

- 6.14.1 Esta licencia con goce de haber se brinda por asistir el colaborador a cursos de especialización o perfeccionamiento profesional, que sean gestionados por la empresa.
- 6.14.2 El trabajador deberá coordinar con su jefe inmediato y presentar a Capital Humano el formato (HI-A-P21-F06) a fin de hacer uso de esta licencia.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión que Cambia	Descripción del cambio	Versión Nueva	Fecha
NA	Creación del documento	00	04/12/2020